

RICONOSCERE, INDIRIZZARE E VALORIZZARE IMPEGNO MERITO E RISULTATI

*Strumenti e percorsi di
Incentivazione e di Welfare
Aziendale*

Marzo 2015

COSA CI FA LAVORARE...

- Il lavoro è insito nell'Uomo come CO-Creatore del Creato
- Il lavoro è una forma espressiva di sé
- Il lavoro è una verifica dei propri talenti
- Il lavoro è lo strumento per vivere

Tutto questo ci fa osservare che nel lavoro cerchiamo molto più che il denaro...

Cerchiamo spazio creativo !

***Io desidero che questa mia capacità, questo mio ruolo nel mondo sia
consentito e poi che sia riconosciuto!***

COSA CI FA LAVORARE...

Quindi nel lavoro cerco

- Un ambito dove poter dapprima sviluppare e poi giocare le mie capacità
- Un ambito dove essere sfidato, valutato e migliorato
- Un ambito dove il mio valore viene riconosciuto e valorizzato

Pertanto ha senso affermare che quando CERCO LAVORO cerco una possibilità DI REALIZZAZIONE UMANA e non solo il denaro.

IL DENARO è MISURA e RICONOSCIMENTO di questo mio VALORE e RICOMPENSA del fatto che lo gioco in questa organizzazione (COMPENSATION).

COSA CI FA CERCARE COLLABORATORI...

Chi concepisce o inizia un'Opera di norma non lo fa da solo e soprattutto ha da subito bisogno di altri per...

- Co-laborare ossia realizzare prodotti o servizi moltiplicando la capacità produttiva del singolo
- Condividere idee/speranze/creatività ecc. $1+1=3$
- Sviluppare progetti/contatti ecc.

Nei Co-laboratori si cerca lo SVILUPPO dell'Opera ...

Si tratta di **COINVOLGERLI NELL'AVVENTURA**, creare un rapporto di lavoro
significa

CREARE UN'ALLEANZA DI SVILUPPO

A COSA SERVE IL DENARO NELL'AMBITO DI QUESTA ALLEANZA

Il **DENARO** nell'ambito di un rapporto di lavoro **NON** assume **VALORE** DI ELEMENTO **MOTIVAZIONALE** ma di ELEMENTO VALUTATIVO DECISIVO.

Da questa constatazione emergono alcuni elementi fondamentali nella CONDUZIONE DELLE PERSONE:

1. LA RETRIBUZIONE deve essere CORRELATA AL VALORE che io rappresento/genero per l'Organizzazione
2. L'EQUITA' retributiva + IMPORTANTE della QUANTITA'.
3. Devo avere CERTEZZA (fiducia/stima) che chi decide le retribuzioni lo fa riconoscendo impegni MERITI E RISULTATI
4. Il riconoscimento del mio valore non avviene solo attraverso il denaro ma attraverso molteplici STRUMENTI CHE POSSONO ESSERE MISURATI IN DENARO MA NON SONO DENARO

ELEMENTI DECISIVI di questa ALLEANZA

Espressività – quindi possibilità di incidere sulla realtà e consapevolezza e riconoscimento che questo contributo sia percepibile – **IL RICONOSCIMENTO DEL MERITO è UN ELEMENTO DECISIVO E INELIMINABILE DI UN RAPPORTO DI LAVORO**

Integrità – io sono una persona e come tale ho esigenze e impegni anche al di fuori del lavoro **QUINDI LA CONCILIAZIONE meglio l'ARMONIZZAZIONE è IMPRESCINDIBILE** in un rapporto di lavoro.

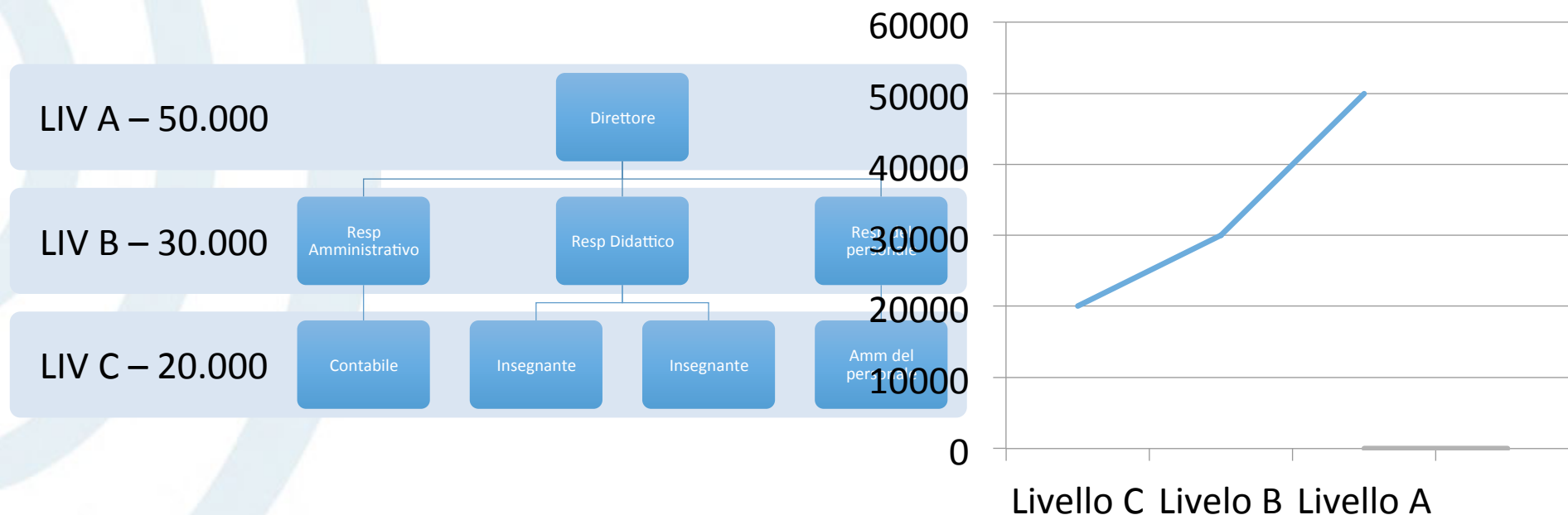
STRUMENTI DI CONDUZIONE E COMPENSATION

Molteplici sono gli strumenti che il Datore di lavoro ha a disposizione per riconoscere e ricompensare il lavoro e saldare e mantenere nel tempo questa Alleanza

- Ruolo – Posizione – Carriera
- Formazione e sviluppo
- Premi – bonus- ecc
- Condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro
- Benefit – welfare
- Clima aziendale

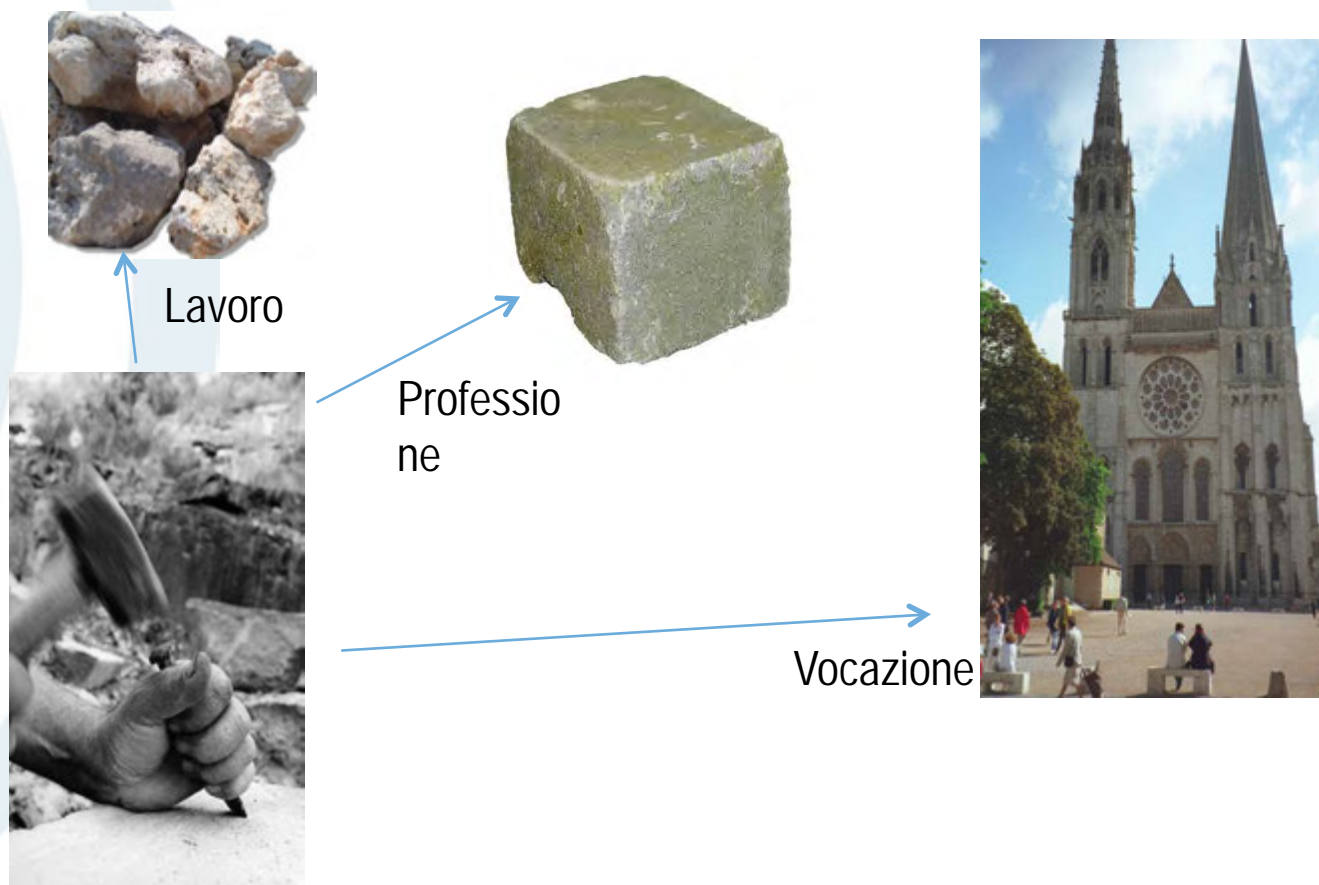
COSA FARE PER SALDARE E SVILUPPARE L'ALLEANZA

Verificare che il VALORE del collaboratore sia ADEGUATAMENTE RICONOSCIUTO = che l'organizzazione vi attribuisca un VALORE ADEGUATO ossia abbia una retribuzione COERENTE con il VALORE AGGIUNTO apportato.



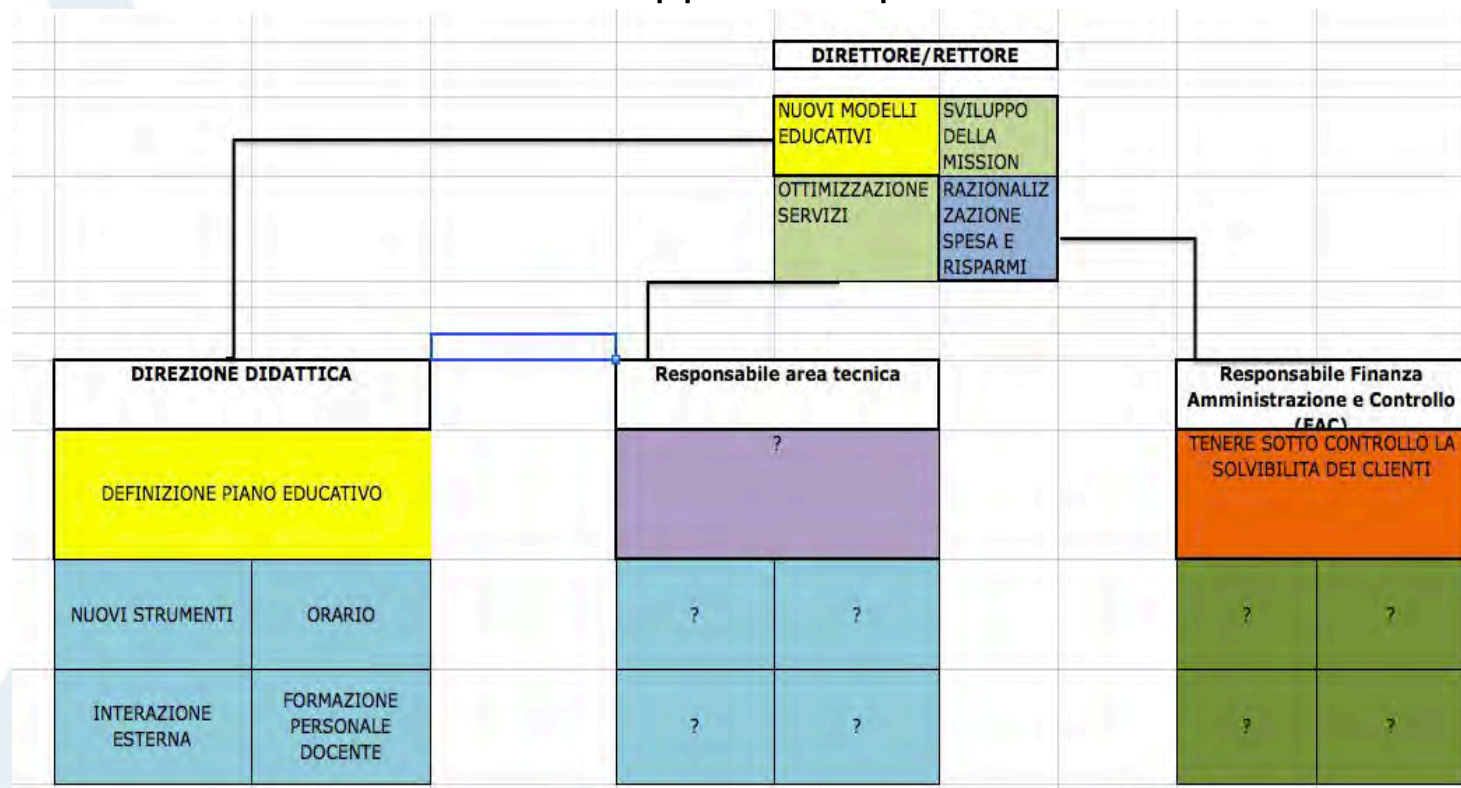
COSA FARE PER SALDARE E SVILUPPARE L'ALLEANZA

Che **le persone siano in grado di valutare e liberamente partecipare** al raggiungimento degli **obiettivi** dell'organizzazione....



DEFINIRE OBIETTIVI COERENTI SFIDANTI E RAGGIUNGIBILI

Che le persone siano COINVOLTE con gli obiettivi generali e che questi contribuiscano concretamente allo sviluppo dell'Opera

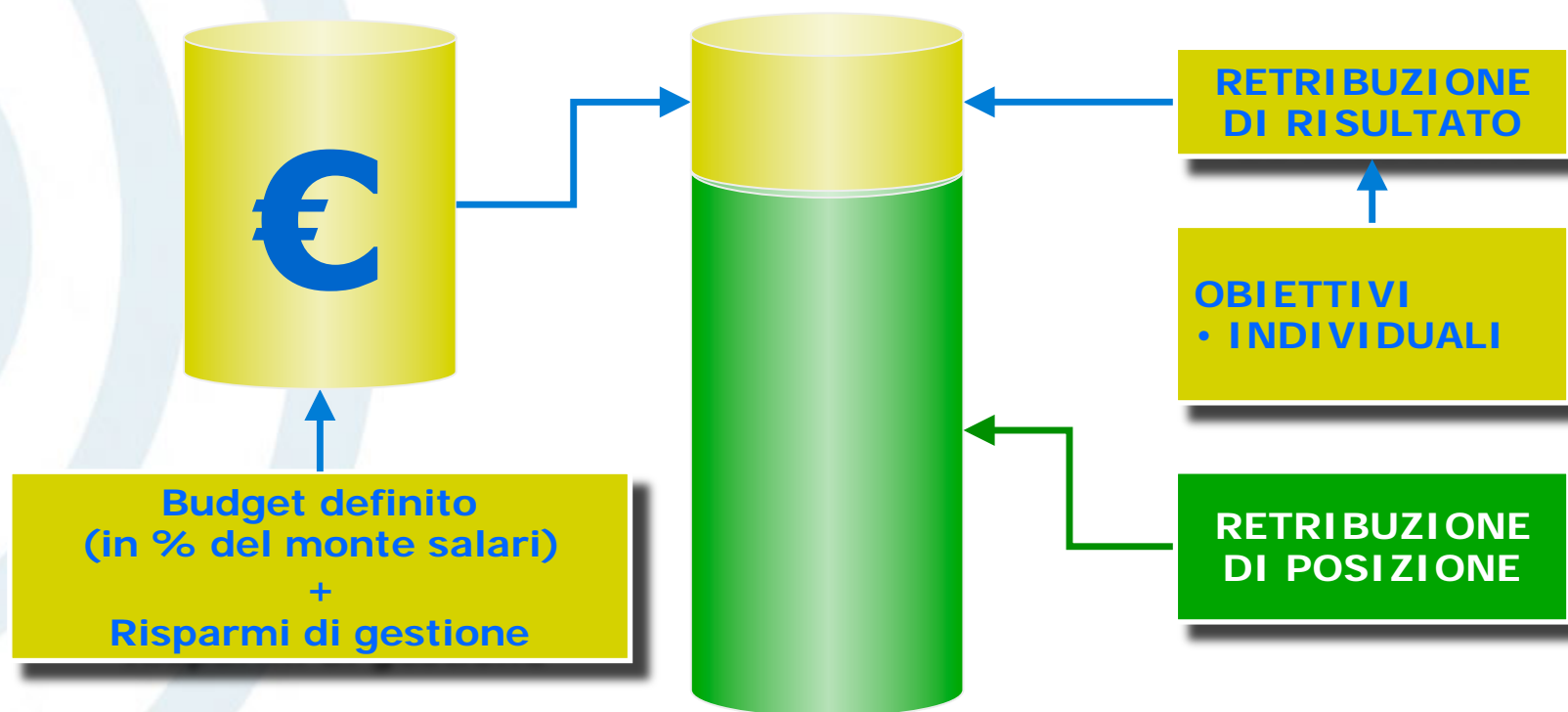


OBIETTIVI DEL SISTEMA PREMIANTE

Il sistema premiante serve per :

- **Orientare e motivare** le performance mettendo a fuoco ciò che è davvero importante per lo sviluppo dell'azienda;
- **Valutare** le prestazioni e **riconoscere** il merito individuale, di gruppo e aziendale
- **Condividere** valori e obiettivi e responsabilizzare
- **EVIDENZIANDO LE ECCELLENZE, MUOVENDO LA LIBERTA DELL'INDIVIDUO;**

COME È COSTRUITO IL SISTEMA RETRIBUTIVO E PREMIANTE



INCENTIVI AGLI INCENTIVI

Riconoscendo il valore di recupero di efficienza e produttività dei sistemi di incentivazione e orientamento delle performance il legislatore ha attribuito a questi sistemi un particolare incentivo sia di natura contributiva (decontribuzione) che fiscale (detassazione).

La **decontribuzione** (introdotta dalla Legge 247/2007 e resa strutturale dalla Legge 92/2012) ha effetto sia per l'Azienda (che ha uno sconto sui contributi Inps di **25 punti percentuali**) che per i lavoratori (ai quali gli oneri sociali vengono azzerati) generando un minor costo ed un maggiore netto in busta paga. La soglia massima viene definita di anno in anno (per il 2014 era il 2,25% della retribuzione annua).

La **detassazione** (sulla base di D.P.C.M. annuale per il 2015 ancora mancante) opera solo in favore dei lavoratori e prevede l'assoggettamento ad aliquota fissa del 10% (e non aliquote ordinarie) **dei premi erogati sulla base di specifici indicatori di aumento della qualit. Produttività efficienza previsti in apposito accordo aziendale** siglato dalle parti sociali con una soglia massima definita annualmente (per il 2014 erano 3.000 euro per percettori con reddito non superiore a 40.000).

...e STRUMENTI DI CONCILIAZIONE E WELFARE AZIENDALE

Dall' ESPERIENZA ...UN KIT ...

IL CASO...ALFA.... SOCIETA' DI SERVIZI DI MILANO CON 70 ADDETTI

Cos'è il piano di welfare

Un sistema finalizzato all'erogazione di Beni e servizi dal datore di lavoro ai propri dipendenti per aumentarne

- Benessere
- Motivazione
- Attaccamento, fidelizzazione, appartenenza

Tali Benefit, in ragione del fatto che sono erogati liberamente dal datore di lavoro per aumentare il benessere dei lavoratori.... , **Godono di uno speciale trattamento fiscale e previdenziale grazie alla loro natura non retributiva.**

In pratica non sono reddito in capo ai lavoratori pertanto non costituiscono base imponibile per la determinazione dei contributi e per la tassazione dei redditi.

In pratica 1000 euro investiti in welfare sono 1000 euro di beni o servizi per il dipendente

PERCHE' ?

Retribuzione aggiuntiva di 1000 euro

Costo per il datore di lavoro → 1400

Lordo per il lavoratore → 1000

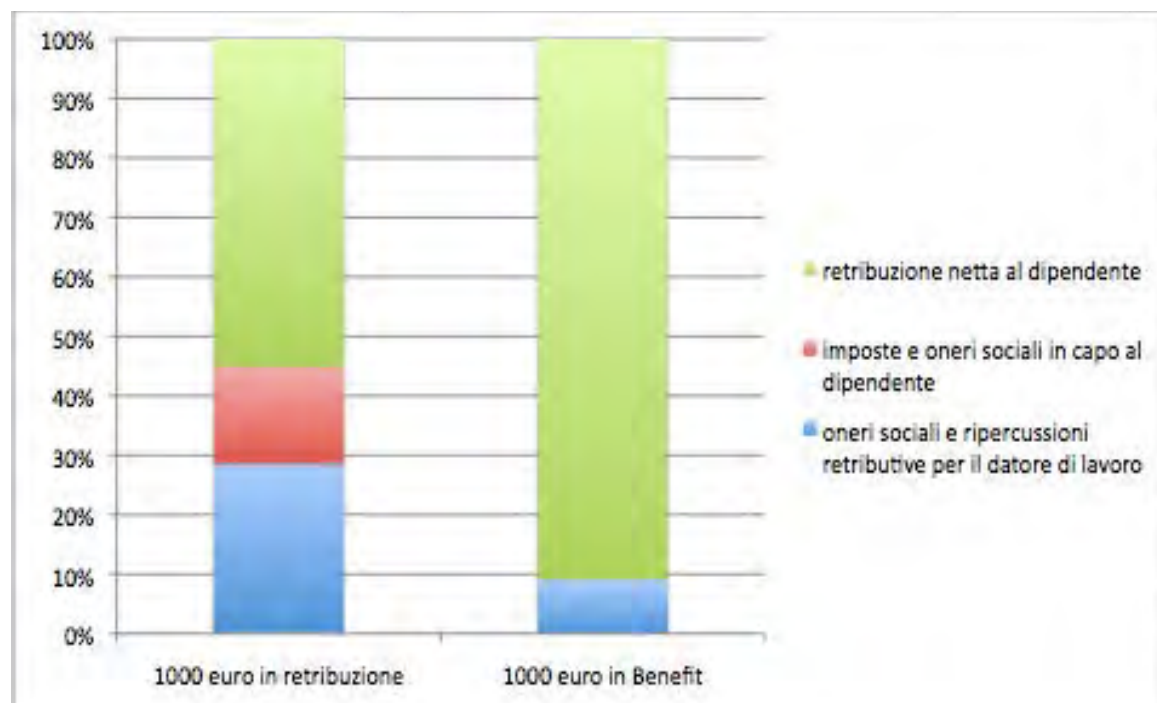
Netto per il lavoratore → 770

Benefit del costo di 1000 euro

Costo per il datore di lavoro → 1100

Lordo per il lavoratore → 1000

Netto per il lavoratore → 1000



Principi LEGALI per la costruzione di un piano di Welfare

- 1) Il beneficio **NON DEVE ESSERE RETRIBUZIONE** ossia erogato in cambio di una prestazione lavorativa (in caso contrario ricade sotto la previsione generale prevista dall'art 51 TUIR per cui tutto ciò che viene erogato dal datore di lavoro al lavoratore, anche in natura e anche da terzi, costituisce retribuzione e quindi è assoggettato a tassazione e contribuzione e nello stesso tempo costituendo costo per l'azienda integralmente deducibile dal reddito d'impresa;
- 2) Il beneficio analogamente **NON PUO ESSERE** costruito con la parte variabile della retribuzione comunemente definito **PREMIO**;
- 3) Il beneficio se erogato in forza dell'art 100 TUIR deve essere **LIBERAMENTE EROGATO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO** anche mediante la realizzazione di un regolamento. **Negli altri casi**, ovvero per le categorie di beni e servizi previsti dall'art 51, può essere **collegato ad un accordo anche di II livello**.
- 4) Il beneficio di norma deve essere **OFFERTO ALLA GENERALITA' dei DIPENDENTI OVVERO A SPECIFICHE CATEGORIE DI ESSI** e non ad personam.
- 5) Occorre **rispettare strettamente quanto previsto in tema di RIMBORSO DELLE SPESE ovvero di PAGAMENTO DEL GESTORE DEL SERVIZIO** reso al dipendente. In entrambi i casi la conservazione a cura del dipendente o dell'azienda dei giustificativi di spesa è fondamentale
- 6) il beneficio **NON E' ESTENSIBILE AI COLLABORATORI DEL DATORE DI LAVORO NON DIPENDENTI** (cocopro, amministratori, ecc.)
- 7) **Alcuni beni e servizi sono estendibili a familiari**. In tal caso i familiari cui si riferisce la disposizione, non debbono necessariamente essere a carico fiscalmente del dipendente; il richiamo diretto all'art. 12 del TUIR e quello indiretto all'articolo 433 c.c., consentono di considerare, anche se non rientranti nel nucleo familiare, il coniuge e i figli (naturali, riconosciuti, adottivi, affidati), nonché ogni altro soggetto che con lui conviva (fratelli, sorelle, genitori che rientrino nel nucleo).



Cosa occorre fare per realizzare un piano di welfare

- 1) individuare i beni/servizi **realmente desiderati** dai dipendenti
- 2) definire, sulla base dei beni/servizi desiderati, quelli che incontrano il maggior favore da parte dei lavoratori e del datore di lavoro (tenendo conto anche del loro diverso comportamento in termini fiscali)
- 3) **costruire di conseguenza il relativo budget** tenendo conto della differente deducibilità dal reddito d'impresa dei beni e servizi proposti (beni e servizi previsti dall'art 100 sono deducibili solo nel limite del 5 per mille dei costi del personale)
- 4) **Identificare i fornitori di beni e servizi** e convenzionarli
- 5) Costruire il sistema di **budget individuale** (risorse destinate al singolo lavoratore) e il relativo sistema di controllo della spesa individuale
- 6) costruire il sistema di regole per permettere ai lavoratori di “prenotare”, utilizzare e rendicontare le spese sostenute e/o i servizi goduti
- 7) Realizzare il “**regolamento**” che definisce ed illustra le “regole” del sistema precisandone natura e limiti
- 8) **Attribuire ad ogni dipendente** i beni/servizi ovvero il **conto** per l'opzione degli stessi nell'ambito di un panel di prodotti scelti
- 9) definire le regole “contabili” per annotare in busta paga i beni e servizi erogati
- 10) Conservare la documentazione relativa a tutte le transazioni eseguite nell'ambito del piano

Cosa ci ha mossi...

1. La volontà di andare incontro alle esigenze dei lavoratori con strumenti più calzanti sulla specifica esigenza di ciascuno
2. La volontà di dare creare motivazione e senso di appartenenza
3. La volontà di fare tutto ciò ottimizzando l'investimento economico

Cosa abbiamo fatto...

- 1) Settembre 2014 - **Indagine tra i dipendenti**-> da cui sono emersi i beni e servizi di maggior interesse
- 2) Ottobre/novembre 2014 **Elaborato il budget** .: sulla base delle preferenze dei lavoratori e delle caratteristiche fiscali dei diversi beni e servizi
- 3) Dicembre - **Presentazione ai dipendenti** durante l'incontro di fine anno
- 4) Gennaio 2015 **Realizzazione Regolamento e lettere di attribuzione** "conto individuale"
- 5) Febbraio - **Individuato i fornitori**
- 6) Marzo **avvio** piano
- 7) Da aprile a maggio i lavoratori potranno esprimere le loro preferenze "prenotando" i beni e servizi necessari che saranno erogati da giugno fino a dicembre

Fase 1: raccolta delle esigenze dei dipendenti

Situazione familiare

1. La Sua età

- 18-25 anni
- 26-30 anni
- 30-40 anni
- 40-50 anni
- 50-60 anni
- oltre 60 anni

2. stato civile

- Coniugato
- Convivente
- Single

3. ha figli di età...

- Non ho figli
- 0-1 anni
- 1-3 anni
- 3-6 anni
- 6-12 anni
- 12-14 anni
- 14-18 anni
- oltre 18 anni

Benefit

Con questa indagine vogliamo comprendere quali esigenze vengono maggiormente avvertite allo scopo di individuare possibile benefit da sviluppare in azienda

9. Quanto apprezza ed utilizza questi benefit che la Sua azienda le offre

	Non apprezza e non utilizzo per niente	Apprezzo ma utilizzo poco	Apprezzo ed utilizzo sovente	Apprezzo molto ed utilizzo con continuità
polizza sanitaria integrativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
formazione continua su tematiche aziendali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mensa aziendale/ticket restaurant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizio snack bar (bibite e snack gratuiti)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro (specificare)	<input type="text"/>			

4. I Figli frequentano scuole...

- pubbliche comunali o statali di primo grado
- pubbliche comunali o statali di secondo grado
- pubbliche paritarie di primo grado
- pubbliche paritarie di secondo grado
- istituti universitari

5. Ci sono persone non autosufficienti nel nucleo familiare

- no
- sì anziani
- sì disabili

Spostamenti

6. Tempo per raggiungere la sede aziendale (con i mezzi usati abitualmente)

- fino a 15 minuti
- da 15 a 30 minuti
- da 30 minuti a 60 minuti
- oltre 60 minuti

7. Utilizza mezzi pubblici o privati per venire al lavoro

- mezzi pubblici
- mezzi privati
- per un tratto mezzi privati e poi pubblici

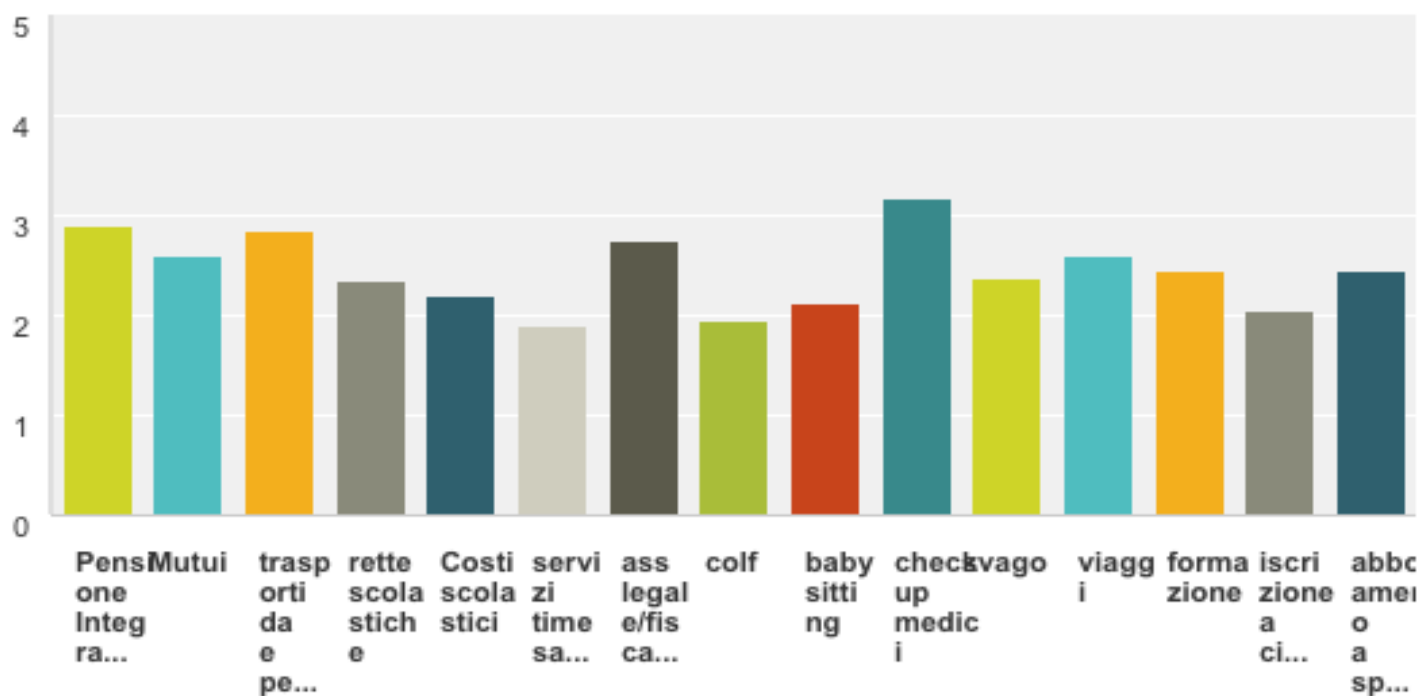
10. Ci indichi il valore percepito da Lei per i seguenti potenziali benefit

	nessuno	basso	alto	altissimo
Polizza previdenziale integrativa (pensione integrativa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supporto nel pagamento dei mutui (interessi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
convenzione per trasporti pubblici per il tragitto casa-lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pagamento rette scolastiche dei figli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pagamento costi scolastici (libri di testo, lezioni integrative, doposcuola)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi time saver (posta interna all'azienda, servizio di lavanderia sito di magliorino aziendale ecc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi di assistenza fiscale e/o legale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi di assistenza a persone non autosufficienti (badanti, out)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi di baby sitting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
check up medici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iscrizione a palestre spa ecc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viaggi di piacere/turismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
corsi di formazione su tematiche estranee alle esigenze aziendali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iscrizione a circoli culturali, ricreativi, cineforum ecc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
abbonamento a spettacoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ABBIAMO QUINDI FATTO UN'INDAGINE DA CUI È EMERSO CHE IN
SONO RITENUTI IMPORTANTI...

**Ci indichi il valore percepito da Lei per i
seguenti potenziali benefit**

Hanno risposto: 36 Hanno saltato la domanda: 0



I Beni e Servizi del Piano 2015 sono

1. Previdenza integrativa
2. Supporto pag. mutui
3. Servizi di assistenza fiscale legale e previdenziale
4. Check up medici
5. Rette scolastiche
6. Libri e spese scolastiche
7. Convenzione trasporti urbani (ATM)
8. Viaggi

Fase 2 : Budgeting

Utilizzando un file in excel è possibile preventivamente definire :

- I beni e servizi erogabili in funzione del loro impatto fiscale e previdenziale
- Calcolare il costo complessivo del piano

Identificare i "tetti" di spesa per singolo item e per l'insieme del

STUDIO corno IL LAVORO PER PASSIONE											
Materiale Riservato realizzato da Studio Corno per è vietato l'utilizzo all'esterno del Gruppo Euronics senza il consenso dell'autore											
Budgeting PIANO DI WELFA Socio 1 = 100 dip con ral media 35,000 tot budget individuale per tutti 3000											
Voce	e fiscale in capo te	Deducibilità ai fini IRES	Deducibilità ai fini IRAP	Budget pro capite	Richiedenti potenziali	Investimento aziendale	Imponibile per contributi	oneri sociali e contributo di solidarietà	Abbattimento IRES	Abbattimento IRAP	Totale costo (investimento + contributi residui - abbattimenti Ires ed Irap)
Previdenza integrativa	€ 5.164,57	SI	SI	€ 1.000	100	€ 100.000	€ 100.000	€ 10.000	€ 39.600	€ 3.900	€ 66.500
Supporto pagamento Mutui	vedi nota a fondo pagina	SI	SI	€ 846	50	€ 42.321	€ 12.412	€ 3.709	€ 16.571	€ 1.651	€ 27.808
servizi di assistenza fiscale e legale		Deducibile nel limite del 5 per mille del C.L. (Art. 100 Tuir)	SI	€ 100	100	€ 10.000			€ 3.600	€ 390	€ 6.010
check up medici		Deducibile nel limite del 5 per mille del C.L. (Art. 100 Tuir)	SI	€ 100	50	€ 5.000	€ -		€ 1.800	€ 195	€ 3.005
Rette scolastiche		SI	SI	€ 2.000	5	€ 10.000	€ -		€ 3.600	€ 390	€ 6.010
Libri		SI	SI	€ 500	50	€ 25.000	€ -		€ 9.000	€ 975	€ 15.025
Convenzione trasporti		SI	SI	€ 200	50	€ 10.000	€ -		€ 3.600	€ 390	€ 6.010
Viaggi		Deducibile nel limite del 5 per mille del C.L. (Art. 100 Tuir)	si	€ 200	25	€ 5.000			€ 900	€ 195	€ 3.905
Totali						€ 207.321		€ 13.709			€ 134.273

Dalla presentazione ai dipendenti

Perché in alfa

- Perché siamo consapevoli che il Capitale Umano di Alfa è il suo principale fattore di sviluppo e quindi prioritariamente su di esso va fatto ogni utile investimento
- Per aumentare potere di spesa, benessere, serenità dei collaboratori massimizzando l'investimento ossia riducendo al minimo il "cuneo" fiscale
- Realizzando uno strumento di welfare moderno in grado di cogliere diverse situazioni, diverse esigenze, diversi gusti ed interessi

Dalla presentazione ai dipendenti



Si è quindi deciso di procedere a varare un piano di Welfare 2015 che avrà le seguenti caratteristiche:

- Rivolto a **tutti i dipendenti**
- A **budget individuale** ossia ognuno avrà a disposizione una cifra “virtuale” da spendere per acquistare a sua discrezione i beni o servizi che piu ritiene utili
- L’azienda investe sul piano un **bugdet annuale** che potrà eventualmente essere rifinanziato negli anni successivi
- Per ogni bene e servizio è prevista una **precisa e specifica procedura** per l’utilizzo per rispettare la disciplina fiscale che prevede che alcuni siano pagati direttamente dall’azienda ed altri anticipati dal lavoratore e rimborsati dall’azienda



Compagnia
delle Opere



Compagnia
delle Opere
CDO Opere Educative

Dalla presentazione ai dipendenti

Quando e come

- ① Nel mese di **gennaio/febbraio** verranno individuati i **fornitori** di beni e servizi e stipulate le relative convenzioni/accordi
- ② A partire dal mese di **febbraio** si potrà procedere a **segnalare** la propria preferenza per beni e servizi e relativa allocazione del budget personale
- ③ A partire da **Marzo** 2015 il sistema andrà a regime e si potranno utilizzare beni e servizi

Regolamento procedure e convenzioni

- È necessario realizzare il regolamento del Piano sia per definire regole e norme sia per comunicare ai dipendenti cosa possono fare e come...
- E' poi necessario realizzare le procedure affinché i dipendenti possano utilizzare il "conto" individuale per l'opzione/acquisto degli stessi dall'apposito panel di servizi
- E' infine necessario costruire le convenzioni con gli enti erogatori/venditori di beni e servizi

corno

REGOLAMENTO AZIENDALE

PIANO WELFARE

(Testo approvato da in data)

PREMESSA : scopi e modalità di funzionamento del Piano di Welfare

Nell'ambito delle politiche di valorizzazione del Capitale Umano Aziendale, intende adottare politiche finalizzate a rispondere efficacemente ad esigenze di carattere non direttamente economico dei (di tutti) propri dipendenti (appartenenti alla categoria di ...) al fine di facilitare la conciliazione vita personale e vita lavorativa nel comune interesse di sviluppo, rafforzando nel contempo lo spirito di appartenenza dei lavoratori all'azienda e permettere agli stessi il massimo sviluppo personale.

A tale scopo ha deciso liberamente , non essendovi tenuta da alcun obbligo o vincolo di natura legale o contrattuale e mantenendo su di se tutti i relativi oneri, di realizzare un Piano di Welfare denominato costituito dall'offerta ai (a tutti) propri dipendenti (appartenenti alla categoria di ...) di beni e servizi di utilità sociale finalizzati all'aumento del benessere personale e quindi organizzativo, al miglioramento della conciliazione vita-lavoro e famiglia-lavoro, all'ottimale sviluppo della persona, liberamente utilizzabili dai dipendenti secondo quanto di seguito regolamentato.

(Il presente piano viene realizzato in forma sperimentale per l'anno.....)

Il piano prevede i seguenti servizi categoricamente definiti ed erogati direttamente dall'azienda e/o da strutture esterne all'azienda secondo la vigente normativa al fini della loro non imponibilità fiscale e/o contributiva.

.....
.....
.....
.....

Da questo abbiamo elaborato un apposito WELFARE KIT fatto da :



10. Ci indichi il valore percepito da Lei per i seguenti potenziali benefit

	nullo	basso	alto	altissimo
Politica previdenziale integrativa (pensione integrativa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supporto nel pagamento del mutuo (prelievi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
convenzioni per trasporti pubblici per il tragitto casa-lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pagamento rette scolastiche dei figli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pagamento corsi scolastici (corsi di teatro, lezioni integrative, doposcuola)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi home care (assistenza all'anziano, servizi di lavanderia ecc di maggioranza aziendale ecc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi di assistenza fiscale ecc legale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi di assistenza a persone non autosufficienti (badanti, usci)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servizi di baby sitting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
check up medici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ristorazione a palate/tea ecc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viaggi di piacere/furture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
corsi di formazione su tematiche estranee alle esigenze aziendali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ristorazione e servizi culturali, ricreazione, sport ecc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
abbonamento a spettacoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indicatore	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Indicatore 1	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Indicatore 2	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Indicatore 3	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Indicatore 4	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Indicatore 5	100	100	100	100	100	100	100	100	100

REGOLAMENTO AZIENDALE
PIANO WELFARE
(Tutto approvato da in data)

PREMESSA : scopi e modalità di funzionamento del Piano di Welfare

Nell'ambito delle politiche di valorizzazione del Capitale Umano Aziendale intende adottare politiche finalizzate a rispondere efficacemente ad esigenze di carattere non direttamente economico dei (di tutti) propri dipendenti (appartenenti alla categoria di ...) al fine di facilitare la conciliazione vita personale e vita lavorativa nel comune interesse di sviluppo, rafforzando nel contempo lo spirito di appartenenza dei lavoratori all'azienda e permettere agli stessi il massimo sviluppo personale.

A tale scopo ha deciso liberamente, non essendovi tenuta da alcun obbligo o vincolo di natura legale o contrattuale e mantenendo su di se tutti i relativi oneri, di realizzare un Piano di Welfare denominato costituito dall'offerta ai (a tutti) propri dipendenti (appartenenti alla categoria di ...) di beni e servizi di utilità sociale finalizzati all'aumento del benessere personale e quindi organizzativo, al miglioramento della conciliazione vita-lavoro e famiglia-lavoro, all'ottimale sviluppo della persona, liberamente utilizzabili dai dipendenti secondo quanto di seguito regolamentato.

(Il presente piano viene realizzato in forma sperimentale per l'anno...)

Il piano prevede i seguenti servizi categoricamente definiti ed erogati direttamente dall'azienda e/o da strutture esterne all'azienda secondo la vigente normativa ai fini della loro non imponibilità fiscale e/o contributiva.

Per ottimizzare l'avvio di piani di Welfare in modo facile e sicuro in tutte le organizzazioni interessate...

Beni e Servizi inseribili in un piano di welfare

Tipo di Benefit	Condizioni	E' retribuzione ?	Contributi	Imposte	
Contributi di assistenza sanitaria integrativa e polizze assicurative versati dal ddl a Fondi enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale (fondo iscritto ad apposito anagrafe ecc.) in conformità a disposizioni di contratto di regolamento aziendale ...fino ad un massimo di 3615 euro anno sia per il lavoratore sia per i familiari nel corso del rapporto di lavoro.	I fondi cui si versa devono operare negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter) qyubdu essere iscritti ad apposita anagrafe (cfr DM 31/3/2007 e DM 27/10/2009) Le polizze assicurative devono coprire solo i rischi professionali (e la responsabilità civile) Le polizze devono essere sottoscritte direttamente dal datore di lavoro e non attraverso una contribuzione attuata sulla retribuzione del lavoratore E' il contratto o il regolamento interno che stabilisce a chi spettano. Possono essere per tutti o solo per alcuni dipendenti secondo quanto stabilito dal regolamento.	no	No (Contributo di solidarietà del 10%)	No fino a 3615 euro/anno	Art 51 comma 2 lettera a DPR 917/86
Previdenza complementare. (versamento del TFR – tutto o in parte ovvero mediante apposito versamento di parte della retribuzione) I contributi versati da ddl e lavoratore sia su base volontaria sia su base di obbligo contrattuale alle forme di previdenza complementare sono deducibili dal reddito fino a 5.164 euro	Possono essere per tutti o solo per alcuni dipendenti Possono essere per tutti o solo per alcuni dipendenti In base alle decisioni aziendali	si	No (Contributo di solidarietà del 10%)	No fino a 5164euro/anno	Art 10 c. 1 lettera e-bis TUIR (dpr 917/86) e D.Lgs e art 8 comma 4 D.Lgs 252/2005

Beni e Servizi inseribili in un piano di welfare

Tipo di Benefit	Condizioni	E' retribuzione ?	Contributi	Imposte	Rif normativi
<p>Oneri sostenuti dal ddl per opere e servizi per :</p> <ul style="list-style-type: none"> • educazione • istruzione • ricreazione • assistenza sociale • assistenza sanitaria • di culto <p>Sia al lavoratore sia per il coniuge, i figli, ogni altra persona a carico del lavoratore ai sensi dall'art 12 del tur</p>	<p>Opere e servizi devono essere concessi a tutti i lavoratori ovvero a specifiche categorie di questi.</p> <p>La concessione di tali benefici da parte del ddl deve essere un atto volontario ossia non obbligo di legge o contrattuale</p> <p>Il lavoratore deve risultare estraneo al rapporto economico tra ddl e gestore del servizio (in pratica i soldi devono transitare direttamente dal ddl al gestore dell'Opera)</p> <p>Nb gli oneri cosi sostenuti dall'impresa sono deducibili dal reddito d'impresa nella misura del 5 per mille del costo del lavoro. E sono deducibili dalla base imponibile IRAP</p>	no	no	no	Art 51 comma 2 lettera f e art 100 TUIR DPR 917/86
<p>Somme erogate dal ddl per</p> <p>Frequenza asili nido</p> <p>Colonie climatiche</p> <p>Borse di studio e assegni premi e sussidi a fini di studio</p>	<p>Le somme sostenute dal lavoratore sono rimborsate dal datore di lavoro a tutti o a specifiche categorie di lavoratori.</p> <p>Il valore rimborsato è pari a quello sostenuto dal lavoratore e il ddl dovrà trattenere apposita documentazione che provi che il dipendente ha utilizzato i soldi ricevuti per gli scopi indicati.</p>	no	no	No	Art 51 comma 2 lettera f bis

Beni e Servizi inseribili in un piano di welfare

Tipo di Benefit	Condizioni	E' retribuzione ?	Contributi	Imposte	Rif normativi
Le somministrazioni di vitto , comprese quelle fatte con mense gestite in proprio o tramite terzi oppure attraverso ticket restaurant fino al valore di 5,29 euro se con buoni cartacei ovvero fino a 7 euro se con tessera elettronica a partire da luglio 2015	Per tutti o per la generalità dei dipendenti o per alcune categorie individuate in relazione alla specifica circostanza di avere necessita della mensa	no	No alla mensa, se ticket fino a 5,29 euro giorno (ovvero 7 se in forma elettronica a partire da luglio 2015)	No sui servizi di mensa se invece Ticket è esente fino a 5,29 euro giorno (ovvero 7 se in forma elettronica a partire da luglio 2015)	Art 51 comma 2 lettera c
Prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla Generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici	Per tutti o per alcune categorie Affidato a terzi ovvero non rimborso spese ai dipendenti. l'acquisto deve avvenire da parte dell'azienda e deve essere limitato a titoli di viaggio inerenti il tragitto casa-lavoro nei soli giorni di lavoro	No	No	No	Art 51 comma 2 lettera d
Fabbricati o alloggi concessi in uso o in comodato.	In questi casi costituisce reddito la differenza tra il valore (determinato dalla rendita catastale+spese + utenze) del bene e quanto corrisposto dal lavoratore per usufruirne. Se vi è obbligo di alloggiare in questo fabbricato il valore imponibile è pari al 30% di quanto sopra indicato.	Retribuzione solo la parte di utilizzo per fini privati	Imponibile convenzionale	Imponibile convenzionale	Art 51 comma3 lettera c
Beni e servizi di qualunque natura concessi al dipendente fino al limite di 258,23 euro anno, come liberalità (ovvero non in forza di legge o di contratto) NELLA FRANCHIGIA DEI 258 DEVONO ESSERE CONSIDERATI ANCHE EV ALTRI BENEFIT CONCESSI (auto, prestiti, ecc.) ai sensi del comma 4 del medesimo art 51	Può essere concesso anche ad un singolo dipendente; può essere concesso mediante la consegna di un buono per godere di un particolare servizio, ovvero convenzionando un esercente e mai in denaro	no	no	no	Art 51 comma3
Prestiti e mutui	Vedi nota in foglio excel				

Grazie dell'attenzione

Roberto.corno@studio-corno.it

www.studio-corno.it



Compagnia
delle Opere

02/03/2015

www.studio-corno.it



Compagnia
delle Opere
CDO Opere Educative